



- 今回は、喫煙がテーマになっています。私も喫煙経験がありますので、「喫煙をやめたいけど、やめられない」という気持ち、とてもよくわかります。でも、健康やたばこ代のコストではなく、時間的な生産性という観点から、一度考えてみてはいかがでしょうか？
- 私事で恐縮ですが、コーチングを使って苦痛も投薬もなく、タバコをバツサリ、やめることが出来ました。もし、ご興味あれば、体験コーチングやセミナーもできますので、ご連絡ください。

職場のタバコ対策は十分ですか？

喫煙を取り巻く環境

- 喫煙を取り巻く環境については「健康増進法」施行に伴い、多数の人が利用する施設では国の定める基準に合わせて受動喫煙対策を行うことが施設管理者の義務責任として求められることになりました。さらに近い将来、「労働安全衛生法」の改正によって、職場禁煙が義務づけられるとの観測もある中、「受動喫煙防止」「従業員の健康管理」の2つの視点から計画的に対策を進めていくことが求められています。



1本5分で1日1箱と考えると5分×20本で=100分です。1時間半程度の時間が他に使えます。もし、職場に10人愛煙家がいると考えると、1人の1日の業務時間になってしまいます。たとえば、13時～16時は喫煙ガマン時間を導入するなど、時間の有効活用を考えてみては、いかがですか？

「社内禁煙運動(分煙化含む)」実施済み—58.8%

- 分煙にとどめた場合は、喫煙者からの理解は得られやすいですが、健康増進・喫煙スペースの維持コスト・分煙効果の検証の必要性などを考慮すると全面禁煙に踏み切った方が企業としてのメリットは大きいものと考えられます。
(「そうは言ってもやめられない」のも分かります。「やめられない」と「メリハリをつける」は別物です)
- 職場禁煙に伴う従業員支援の一例としては、全従業員に健康手当を支給(自動車用品商社)、全従業員を対象とした健康管理プログラムを導入(化粧品製造業)といったものがあります。
- 全面禁煙に向けて従業員の意識を高めていくために、健康増進施策として禁煙に関する啓発・教育活動の実施だけでなく、喫煙者・非喫煙者それぞれからの意見集約や、コミュニケーションの機会を設けることも必要となります。



私事で恐縮ですが、1日1箱ペースの喫煙者でしたが、昨年の値上げ時以降は、完全にタバコを断ち切りました。投薬もしませんでしたし、苦痛な我慢もしていません。飲み会の副流煙も平気です。コーチングで禁煙をしました。ご興味あれば、禁煙セミナーや禁煙コーチングしますので、ご連絡ください！

企業経営課題に関する調査

グローバル化対応に不安

- 日本能率協会の「2010年度当面する企業経営課題に関する調査」では、「収益性向上」「売り上げ・シェア拡大」「人材強化(採用・育成・多様化)」が経営課題として挙げられています。
- アンケートでは、グローバル化(グローバル経営)は現在は経営課題の上位にはいませんが、2013年には重要な経営課題になると認識されていました。グローバル化の対策として「優秀な現地人の採用」(21.3%)や「グローバルに活躍する日本人の採用」(21.1%)を重視する企業が多くなっています。



グローバル化と言っても、採用や教育などの人財管理や、中央集権体制の維持・権限の切り分け、現地化、言葉の問題など、いろいろなテーマがあります。「自社のグローバル化とは何か？」正しく焦点を合わせたいですね。



～こんなときはどうする？～

日々の業務でありそうな、労働問題をクイズ形式まとめてみました。



当社には労働組合がなく、36協定の締結等は従業員の過半数代表者を行っています。従業員代表は数年前に選出され、以降ずっと代わっていません。

選出も手間なので、従業員代表の任期は特に定めずのままでも問題ないでしょうか？



×（案件ごとに代表者が選任されることが理想ですが、せめて任期を規則で決めましょう）
代表社員に任期を持たせることは法律では決まっています。

しかし、「任期なし」のままでは、代表者は「過去に選ばれた」代表者であり、いまの従業員が選んだ代表者から「意見を聞く」「協定を結ぶ」という本来の趣旨は満たしているとは言いきれません。

36協定や、変形労働時間制の協定など、毎年従業員と協定を結ばなければならないものもありますし、従業員の帰属意識の向上や、現状を理解してもらうためにも、定期的に代表社員を交代してもらうことが望ましいです。



残業が発生しているのであれば、36協定を結んでおかないと、労基法違反になってしまいます。また、36条協定の有効期限は1年とすることが推奨されてます。知らないうちに、就業規則や変形労働時間制の有効期限が切れていることも多々ありますので、協定書をご確認ください！



育児や介護をする従業員の利便を図るため、パートタイマーにフレックスタイム制を導入できないかと考えていますが、適用することは可能でしょうか？



○（条件を満たせば導入は可能です。）

フレックスタイム制についてはパートなどのいわゆる非正規社員を適用対象から除外している訳ではありませんので、条件を満たせばパートタイマーに適用しても法律上の問題はありません。実施するには労使協定を締結する必要があります。ただし、勤務時間があまりに短いと、導入の意味が全くないこともあります。

育児・介護の利便性を高めるなら、出退社の時間を繰り上げ、繰り下げの時差出勤の制度を柔軟に運営することも一つの方法です。

労働時間が8時間以内で、午前5時～午後10時の間収まれば、深夜残業も、時間外労働も発生させないこともできます。勤務時間を9時～18時にこだわらず、うまく規則を書くだけでも、労使ともに利便性のある規則が作れます。



なんとなく、9時始業18時終業と思いがちですが、午前中はヒマで、夕方以降忙しく残業が発生しているのであれば、11時始業20時終業でも構わないです。

今月の気付き

- ある方と、「正しい」とは何か？ということを議論しました。アメリカとイスラム原理主義の戦いも、いずれも「正しいことをしている」と信じてやまないはず。つまり、正しいというのは世界統一の基準があるのではなく、人それぞれ「正しい」は異なり、相対的なものであるようです。
- でも、「道徳」や「倫理」という概念もあるので、いくら「正しい」といっても、何でもやって良い訳ではなさそうです。
- 少々乱暴ですが、「正しさ」の条件は、①「自分が正しいと思う、確固たる信念があること」と②「自分の行為について、うしろめたさなく親や子供、ご先祖様に言えること。」の2つが揃っているということでしょうか？



気付き日報

ヒューマンイノベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00～17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>